

第9回 雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成25年9月13日（金）16：00～18：01
2. 場所：中央合同庁舎第4号館4階共用第2特別会議室
3. 出席者：
（委員）鶴光太郎（座長）、佐々木かをり（座長代理）、大田弘子（議長代理）、
大崎貞和、佐久間総一郎
（専門委員）水町勇一郎
（政府）稲田内閣府特命担当大臣（規制改革）
（事務局）滝本規制改革推進室長、館規制改革推進室次長、中原参事官、三浦参事官
（関係団体）日本人材派遣協会、日本労働組合総連合会、U Aゼンセン、全国ユニオン、
日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会

4. 議題：
（開会）
 1. 関係団体ヒアリング
 2. 意見交換（閉会）

5. 議事概要：

○館次長 皆様、お忙しい中、本日は規制改革会議「雇用ワーキング・グループ」にお集まりいただきまして、ありがとうございます。これから開催させていただきたいと思えます。

本日は、所用によりまして、浦野委員、島田専門委員が欠席でございます。水町専門委員は1時間ほど遅れる御予定です。

また、本日は稲田大臣に御出席いただいております。大田議長代理にも御出席をいただく予定でございます。

開会に当たりまして、稲田大臣の方から御挨拶をお願いいたします。

○稲田大臣 本日はお忙しい中、委員の皆様方にはお集まりをいただきまして、ありがとうございます。また、連日大変活発で密度の濃い議論をいただいております。本当に感謝をいたしております。

今日は前回から引き続き、労働者派遣制度について議論をして、制度の実態把握や意見聴取のため、関係団体からヒアリングを行うと伺っております。

既に労働政策審議会でも、労働者派遣制度について審議が行われていると承知をいたしております。

当規制改革会議におきましても、労働者や事業者の実態を把握した上で議論をあわせて行っていくことは、制度の見直しを行っていく上で不可欠なことだと考えておきまして、本日も委員の先生方に、活発で建設的かつ実のある大胆な議論をどうぞよろしくお願い申し上げます。

○館次長 ありがとうございます。

それでは、報道の皆様はここで御退室をお願いいたします。

(報道関係者退室)

○館次長 それでは、これから議事を進めさせていただきますが、今後の進行は、鶴座長、よろしくお願い申し上げます。

○鶴座長 それでは、議事に入りたいと思います。

本日は派遣に関しまして、ただいま稲田大臣からも御説明いただきましたように、各関係団体からヒアリングを行います。

まず、日本人材派遣協会から御説明いただきます。これは各団体20分ぐらいということですのでよろしくお願い申し上げます。

○日本人材派遣協会 どうぞ今日はよろしくお願い申し上げます。

先にお手元にごございます資料の確認をお願いいたします。私どもは4つ資料を準備してございます。資料1-1、A3版の1-2、1-3、さらにそれに加えて、このような「あしたへの派遣宣言。」という小冊子、合計で4つの資料をお手元にお届けをいたしております。

その資料に従いまして御説明申し上げます。時間が限られておりますので、やや駆け足の説明になろうかと存じますが、どうぞよろしくお願い申し上げます。

資料1-1のレジュメに沿って、まず、お話し申し上げます。

今日のお題は「今後の労働者派遣の在り方に関する研究会」が出されました報告書に対する意見と伺っておりますけれども、報告書の意見に入ります前に、私ども派遣事業者として日頃考えておること、日頃このようなことを目指しているという事柄について、少しお話をさせていただいた上で「今後の労働者派遣の在り方に関する研究会」の報告に対する意見、そのように進めさせていただきたいと存じます。

それでは、資料1-1の大きな1番「労働者派遣制度見直しに関わる基本的な3つの視点」でございます。

諸先生方には釈迦に説法のようなお話でございますが、1986年の派遣法施行以来、25年強が過ぎようとしているわけでございますが、この間、一貫して私どもがこの派遣事業に対して考えていることのポイントの一つは、社会的な背景といたしまして、御案内のとおり、(1)のいわゆる人口減少、労働力人口の減少であったり、少子高齢化の一層の進展ということが基本的な背景、この20年以上にわたって進展をしてきているわけでございます。

1つ目の◆にごございますとおり、生産年齢人口につきましては、95年をピークとして既

に減少が始まっている。

さて、こういう中でいかに我が日本が持続的に経済を成長させ、この活力を維持していくか。これは極めて重要な課題であると我々事業者も認識をしております。

さらに私どもの事業に関連して2つ目の◆でございますが、賛否両論ございますけれども、将来的には外国人労働者の受け入れも含めた雇用対策であるとか、経済、税制、社会保障といった総合的な対応が求められるわけですが、とりわけエネルギー資源に乏しい我が日本におきましては、今日のテーマである派遣労働のみならず、有期労働者の方々、パート労働者の方々、多様な働き方、これを尊重して新しい雇用機会を創出して労働力の量と質をいかに確保、向上させていくかが課題であります。

多様性であるとか柔軟性を兼ね備えた人的な資源大国、そういった言葉を私どもは使っておりますが、人的資源大国を目指すこと、これも極めて重要なことと理解をしております。

3つの視点の2つ目でございますが、これは働く人々の視点であります。「多様化する労働者のニーズ」は、御案内のとおり、個人の価値観というものは一層多様化が進んでおります。

仕事と生活をいかに調整をしていくのか、それぞれの意識・ニーズが多様化をしている。具体的に申し上げます、自らが仕事時間とか生活時間の配分を考えて、その上で働き方、働き方というのは雇用形態であったり、期間であったり、場所であったり、そういったものを自らが選択をしてワークライフバランスを実現をしようとされておられています。

特に2年、3年と長期間にわたって働く見通しが立たないとか、あるいは何らかの事情で毎日あるいはフルタイムで働きたいけれども、働くことができない、事情はそこに書いてある様々な事情がございますが、そういう方々、しかし、働く必要があるのだと、長期では働けない、フルタイムでは働けない、しかし働く必要があるのだ、こういう方々と私どもは日々派遣の現場では直面をしている。こんな実情がございます。

3つ目の視点でございますが、(3)でございます。これは企業側の視点で、御案内のとおりサービスの経済化・高度化がこれまた一層進展をしており、産業構造が変化をしております。このサービス経済化・高度化は明らかであって、ある調査によりますと、情報・サービス産業の従事者というのは将来3,000万人を超えるとも言われています。

一方、製造業では海外移転なども進んで、国内の従事者の減少が見込まれるなど、今後ますます産業構造の変化に伴って、円滑な労働力移動というものについては、大きな課題になっていると私どもは認識をいたしております。

2ページに参りまして、企業側の視点については、今、申し上げた製造業に代表されますように、大変厳しい経済環境の中、例えば国内操業を維持する、あるいは国内雇用を確保していこうとすれば、やはり経済の現場では雇用調整も必要になりますし、コストの抑制も迫られるわけであります。

かつてのような右肩上がりの経済成長ではない、経済が成熟している段階においては、

必要な人員とか人件費が既に決まっている中で、いかに雇用の源である企業活動を維持・活性化していくのか、こういう企業活動の視点も大事な視点である。

基本的なことではありますが、私どもは派遣法施行以来、派遣制度を考えるときに常に社会的な背景、労働者の視点、企業側の視点、これを常に考えているところでございます。

さて、こうしたことをベースに私ども労働者派遣事業が我が国の経済社会について果たしてきた、あるいは今後も果たし得るであろう機能・役割について少しお話をさせていただきます。

大きな2番（1）でございます。

いろいろな機能がございませうけれども、主たる機能といたしましては、労働市場への橋渡し、ブリッジ機能、あるいは先に申し上げたとおり、円滑な労働移動にかかわる機能・役割でございます。

1つ目の◆でございますが、我々の最大の機能というのは、先ほどのような多様なニーズを持った労働者の方々と、必要なときに必要な能力を求めたい企業、これをまさしく迅速かつ的確にマッチングをする。

これが我々の最大の機能でございまして、このマッチング機能の精度とスピード、この点につきましても、他の入職経路、例えばハローワークなどと比べて優位性があると考えておると同時に、この機能をさらに向上させていくこと、これが我々業界の使命であると認識をいたしております。

特に求人・求職双方の希望条件、これは様々ございます。それをいかに調整・提案をしていくかという作業、これはまさしく我々派遣会社のノウハウ、技術であると自負をいたしております、そういった点を我々はますます磨きをかけていかなければならない。

そして、後に述べますけれども、例えば失業なき、失業を経ない転職をいかに実現をしていくかとか、そういったことに寄与をしていきたいと考えております。

2つ目の◆でございますが、今、申し上げたとおり、失業者の方が失業状態のまま長期滞留するのか、もしくは早期に職を得られるかは、私どものような人材サービス会社の活用も含めて、やはり労働市場の効率化という面にかかっていると考えております。

3つ目の◆でございますが、先の繰り返しですが、成長産業への労働移動についても極めて派遣は有効。一例でございますが、そこに書いてございませうとおり、成長産業においては、大変知名度の低い新興企業なども多くございます。こういった企業が派遣サービスを積極的に活用する事例は大変多ございまして、そういう中では、採用の人員とか採用のコストが限られている中で、いかに適材な人材を獲得していくか。そういった企業に対する派遣、これを私どもは提供いたしております、企業・業種の枠を超えた労働力の円滑な移動、ここに対する機能も重要な役割だと考えております。

機能・役割の2つ目でございます。

「（2）派遣労働者のエージェントとしての機能・役割」は、私どものような雇用と使用の分離という特殊な働き方、今回の「在り方研」の報告の中でも間接雇用という言葉が

使われているわけではありますが、間接雇用だからいろいろ問題があるのだという指摘がなされている一方、我々は間接雇用だからこそ、派遣労働者の代理人、エージェンがいるからこそ優位な面も多々あると考えております。

1つ目の◆、まず、エージェンツの第1の機能は何といたしても仕事探しという、求職者にとっての一番重要なアクションに関して、例えば、一度御登録をいただいて、仕事に対する希望をお伝えいただければ、その求職者の方にかわって派遣会社が本当に多くの求職情報、求人情報から適職を御紹介することが可能です。

特に求職活動の時間と労力、コストが軽減をされます。在職中の求職活動はもとより、介護・子育て中の方々、あるいは高齢者の方々、地方の方々がハローワークに行くのも自家用車で30分行かなければいけない、そういう地方も多々ございます。そういう中で派遣のこうした仕事探しという代理人機能、大変これは有効なものであろうと理解をしています。

また、2つ目の◆でございますが、労働者の方のスキルに応じた賃金交渉、これはもちろん私どもは派遣契約ですので、派遣先とは派遣料金の交渉という言い方もできるわけがありますが、しかし、スキルとか実績、例えば実績を積み上げて生産性が上がってきた、そのような派遣労働者の方々には、賃金についても改定をしてあげようということについて、努力をいたしております。こういった賃金交渉。

あるいは、派遣労働者の有給休暇の取得、これは一般の有期雇用の方々に比べて取得率が極めて高いと私どもは理解をいたしております。

また、最近ですとパワハラ、セクハラに代表されるような職場環境で起きる問題、こういった問題の改善。

また、基本的な雇用の安定ということについては、契約期間の持続、期間の更新、新たな就業先の紹介、万が一の場合の休業補償など、とにかく派遣労働者の方々が、通常の労働者の方であっては交渉しにくい、そういう事柄について我々派遣元が代理人となって折衝する。

このようなことを通じて労働条件、環境整備を図って、あわせて雇用の不安定性という解消にも努力をいたしております。

3つ目の◆、福利厚生の実・適正な運用であります。とりわけ年金・健康保険・雇用保険、こういったことについては、パート・アルバイトに比べて厳格に適用をしております。現在、我々派遣業界、当協会の会員については、100%に近い適用を実行いたしております。

最後に4つ目の◆、エージェンツ機能の最後でございますが、今回の「在り方研」の一つのキーワードでございます、人材育成の問題でございます。

雇用形態を問わず、いかに労働力の質を向上していくか、生産性を向上していくかということは、我が国全体としての課題でございます。

とりわけ派遣労働者については、キャリアが積み上がりにくいという問題がある中で、

我々としては派遣先のOJT、これが中心となりますので、派遣先の協力はもとより、我々派遣元としての外部労働市場を通じたキャリア形成の役割をしっかりと果たしていく必要がある、あるいは果たしていけると考えております。

いずれにしても、派遣という働き方を通して、職業能力を高め、次のステップへつながる、次の選択肢へつながる働き方に進化をさせていく、そのようなことを考えております。このような私どもの基礎的、基本的な認識を持って、今回の「在り方研」報告に対する所見、意見を少し申し上げます。

まず、レジュメのほうで、全体の見解を少し述べておりますので、3の(1)を御覧ください。

今回、報告書では労働者派遣事業に対して一定の評価、需給調整の役割を果たしているという評価をする一方で、1つ目の◆にございますとおり、一般登録型派遣事業の中心であります、有期雇用派遣に対してはネガティブな位置付けになっているのではないかと。そういった点では、私どもとしては、全体としてさらなる検討・修正が必要と考えています。

さらに2つ目の◆にございますが、特に無期雇用派遣と対比をすることで、有期雇用派遣というのは大変課題が多い、あるいは労働市場とか本人双方にとって望ましいとは言えないという指摘がなされて、有期雇用派遣については個人レベルと派遣先レベルのダブルの期間制限がかかっている点は、大変に問題が多いのではないかと。

特に派遣先レベルの受入期間を定めます、労使チェックという仕組み次第においては、現在、期間制限を受けない専門26業務の有期雇用派遣に対して、結果として大幅な規制強化にもつながりかねず、我々としては懸念をいたしております。

続きまして、資料1-2、A3の資料のほうを御覧いただきたいと存じます。さらに個別の論点でございます。時間の関係もございまして、中心となります、このペーパーのちょうど真ん中の左側「第4 期間制限の在り方等」について、さらに少しお話をさせていただきたいと思っております。

左側の「第4 期間制限の在り方等」の下の点線のところ、今回の在り方研の「制度の再構成」の①26業務は撤廃する。

②常用代替防止という考え方は有期雇用派遣のみ対象とする。

③個人レベルについては派遣期間の制限を3年で設ける。

④派遣先レベルについては派遣期間制限を設ける。3年を基本にそこで派遣先の労使チェックの仕組みを入れる。

⑤個人レベルの3年を経た時点での派遣労働者に対する雇用安定措置を講じる。

以上5項目で再構成をしよう。

そこについての我々の認識が、その右側の太枠のハコでございます。

まず、26業務につきましては、御案内のとおり、大変に専門性の判断が難しかったり、行政指導等でその判断の一つによって、派遣期間のあるなしに関わってきて大変にわかりづらい、あるいは現場も混乱をしているということで、この撤廃については我々も当然賛

成でございます。

しかし、2つ目の○でございますけれども、有期雇用派遣という労働者は、先ほど言ったとおり、一人一人いろいろなニーズがございます。そういった意味で、この方たちを全て望ましくない働き方として、一律的に規制を設けるとするのは望ましくないと考えております。

また、一方3つ目の○でございますが、期間制限を業務から個人単位に変えていくという仕組み、今回は3年という上限があるわけですが、期間単位を業務から人へ変更する、これについては我々も同意をいたしております。

最後の4つ目の○でございますが、これは先ほどの繰り返しになりますけれども、派遣先の労使のチェック次第によっては、26業務を含めて有期雇用派遣の機会損失、機会減少となる懸念もあるところでございます。

さらにその下の「問題点」というハコを御覧いただきたいと思っております。

今回「在り方研」の報告にある有期雇用派遣の仕組み、派遣先受入期間制限は3年で一旦上限とするといった場合、3年以上を受け入れない場合は、今の自由化業務に起きている問題と同じことが起きる懸念がございます。

と申しますのは、その左側の絵を御覧いただきたいと思っております。その下のほう「報告書案」という矢印を見ていただきますと、今回、無期雇用派遣は期間制限なく派遣が可能です。しかし、有期雇用派遣のAさんについては、3年で一旦終了いたします。

派遣先の労使チェックによって引き続き派遣が受け入れられる場合は、引き続きBさんに人が変われば派遣は可能であります。ここは我々も同意をいたしておりますが、問題はその下でございます。

ある派遣先では派遣受け入れが3年をもって停止になった場合、Aさんは3年間フルに派遣で働くことができても、途中から入った例えばBさん、残り2年しかない、あるいは残りが6カ月しかないという方々については、残念ながらその同一の派遣先での勤務は3年未満で終了せざるを得ないということで、まさしくこの問題が派遣労働者の方々のキャリア形成を阻害する一つの要因になっている。

あるいは、派遣労働者の納得感がいま一つ得られない要因になっているという現在の自由化業務の問題点が、そのまま同じように発生する可能性があって、そういった点も踏まえて、ここについては改めて検討を要するのではないかと考えているところでございます。

残り時間がわずかになってきておりますので、私どもがまだその他にも本来お話をしなくてはいけないポイントは幾つかあろうかと考えておりますけれども、どうしても本日お伝えをしたい事柄を一旦以上にいたしまして、それ以外の項目等を含めましては、質疑応答の中でお話をさせていただければと思っております。

一旦、私どもの説明は以上とさせていただきます。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

今の御説明に対しまして、御意見、御質問がございましたら、お願いいたします。

大崎委員、お願いします。

○大崎委員 ありがとうございます。

私もその問題意識を多く共感する点があったのですけれども、2、3御見解をお伺いしたいのですが、まず、第1は26業務の廃止ということについて、私どもも26業務の廃止は望ましい方向だと基本的には考えておるわけですが、他方で、今、御指摘もありましたとおり、有期雇用についてのこのルールが入ってくるということを前提に考えると、現状有期で26業務に属している人たちに対する規制が非常に強くなってしまおうという懸念があるわけです。

私もそれは非常に強く懸念をしております、一つの考え方として、26業務をもう少しすっきりしたものにする。つまり、具体的に言えば、ファイリングとか機器操作とかああいういわば抜け穴的に使われているものはなくした上で、もっと明確に判定できるものについては、有期であっても事実上期限を設けず、派遣雇用できる仕組みに見直すということは仮にそういうことがあり得るのであれば、どうお考えかということをお伺いしたい。

2番目は「問題点」の下の方です。本人の希望に基づき、最長5年とすべきと書いておられるのですが、これは恐らく有期雇用の上限が5年であるということをお前提とした御議論かなと感じたのですけれども、仮に有期雇用の上限が5年ではないとか、あるいは全く上限が設けられないとかということになっても、やはり5年ぐらいにした方がいいとお考えなのかどうかということをお伺いしたいと思っています。

3つ目は私の感想で、それについてのコメントをいただければと思っておるのですが、私はこの有期雇用に関する新たな規制を、前回、厚生労働省の方から説明を受けて、非常に不思議な制度だなと思って、なぜこのような、つまり、同じ会社からの派遣を同じ業務について続けてもいいのに、個人は変えなくてはいけないとお考えなのかということをお尋ねしたら、これはキャリアアップだというお答えをいただいたのですね。

私は実は民間企業におりますものですから、職場の人事関係者などとその見解について議論をしたときに、彼らが言うのは、例えば、人事部にいた人が経理部に行くとかキャリアアップになるというのは、本当に官僚的な発想だねということをおっしゃったのですね。

つまり、役所ではローテーションをして場所が変わることが人間としての能力向上になるという思い込みがどうもあるようで、でも、民間企業では一つのところで長くやることによってこそ真のキャリアアップが実現するという考えもあると思っておりますが、そんなことについてどうお考えかという、以上です。

○日本人材派遣協会 まず、26業務の問題でございますが、そこにつきましては、私どもの業界内でも大変賛否両論ございました。

ただ、今、御指摘のあったとおり、本当に専門性のある業務を、例えば現在の26の中から一部残すという御意見もあるやに伺っておりますけれども、やはりそうは言っても、専門性はどうか判断するのですかということ、永遠のテーマで残るだろうと思っております。

したがいまして、私どもはそもそも業務区分という仕組みで派遣制度をつくり込むというのは、ある意味、世界の欧米先進国のアメリカ、ヨーロッパを見ても大変特異な事例と理解をしていて、そういう意味では、残すことを私どもは否定はしませんけれども、残すことによって後にまた生ずるであろう懸念、つまり、またこの専門性はいかにという議論は必ずや起こるのではないか。

これは時代とともに専門性も変わっていくでしょうし、その業界、業種によって専門性の判断も異なるでしょう。

そういう意味では、例えば一部を残すとなれば、いや、ではこういう業務だって追加で入れてくれよという議論が必ず起こるだろうと理解をしております。そういう意味では、御指摘の御趣旨はよく理解をしております。

ですから、そういう考え方もゼロではないと思いますが、ただ、全体を改めて構築する場合については、26業務については思い切って撤廃をした方が、私どもとしては、制度として世に浸透しやすいと理解をしています。

2番目、3年プラス2年の問題であります。確かに労契法の改正によって有期労働者の無期転換の問題が5年で整理をされましたので、他の法制度との親和性という点では、私どもも頭の隅にはございます。

ただ、私どもが3年プラス2年と申しておる基本的な一つの考え方は、これは実は次の3つ目の質問にも絡むのですけれども、有期雇用派遣の方々が一つの派遣先で長期に固定していつてしまうこと。例えば、5年あるいは10年という長い経過をしたときに、例えば、最後にいつか派遣契約が終了して、雇止めという問題が起きる可能性があるわけでありませぬ。

そういった点を踏まえますと、やはり一定の単位でキャリアの見直し、キャリアの棚卸しをして、その方の希望に応じたキャリアの形成、ステップアップを目指していくことの方が、振り返ってみれば本人の職業人生にとってはプラスになるのではないかと。

御案内のとおり、一つの仕事を長年やっていくことで習熟度が上がっていくという仕事ももちろんあると思いますが、それはわかった上で、しかし、派遣の場合は、派遣先あるいは業務を変えることによって得られるスキルアップの方が大きいのではないかと。

いずれにしても有期雇用派遣が一つの派遣先に長期に固定されることは、我々事業者としても決して望ましいことではないと現在、理解をいたしております。

2番、3番が重ねての回答となりますが、以上でございます。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

他に、佐久間委員、お願いします。済みません。時間が限られているので、短めをお願いします。

○佐久間委員 はい。では、1点だけ。

今、専門26業務についておられる方に、不利益がこうむるということはやはり避けなければいけないだろう。この点で、制度の話は時間がないので言いませんけれども、この報

告書の案に従った場合に、この26業務の方がやはり現在の仕事をずっと続けたいというときに、無期雇用になればそのままずっと期限がなく続けられるということなので、実際そういう動きになるのでしょうか。

つまり、今ついている方がずっと働きたい、派遣先もそうしてもらいたいといったときに、では、今の方を無期雇用という形でそのままにしておくということが、実際にこの派遣業界においては十分起き得るということなのか、いや、そういうことではないのか、これはある意味ではやってみないとわからないという点があるのですけれども、その辺の感触があれば教えてください。

○鶴座長 私も今、佐久間委員と全く同じ趣旨のあれで、若干私の方からも補足すると、今回、有期雇用の扱いがやはりちょっと問題だということをおっしゃって、ただ、私の目からは、長い目で見て無期雇用に転換させていく、雇用の安定化を派遣も図っていく、これはある種の、我々はジョブ型正社員の話も申し上げていて、これは派遣は正社員ということではないのですけれども、派遣元の会社で正社員になるという形なので、一つの大きな方向性としては、そういうことはあるのかなということ少し考えていたのですが、若干それがどれぐらい、逆に言うと御負担があるからということで、少し問題かなということをおっしゃっているのか、その辺のところを今の質問とあわせてお願いします。

○日本人材派遣協会 お手元資料1-2の右側のハコに表組みを準備してございます。

これは、厚生労働省の平成23年6月1日現在の状況報告に基づいて、一部私どもが試算をしている表でございますが、平成23年6月1日現在で派遣労働者の方々は合計137万人いるとなっております。

そのうち有期雇用派遣については、おおむね110万人、一方、いわゆる無期雇用については25万人、こんな内訳になっているだろうと推測をいたしております。

一部試算を入れているので、また詳細が必要だったら御説明しますが、いずれにしても、我々一般登録型派遣事業の中心たる有期雇用派遣の方々は、100万人を超えているのが実態でございます。

こういった方々が、この新しい仕組みの中でどれだけ無期雇用へ転換をすることができるのかということについては、私どもとしては、これが逆転をすとか、あるいは同数になるというところまで一気にいくとはなかなか考えづらいと考えております。

その理由は、現在、完全な無期雇用で、反復更新型ではなく、働いている派遣労働者の方々は、代表的な事例でいえば、IT、エンジニア、例えばそういった本当に専門性が高く、中長期的に我が国の労働市場において、どこに行っても基本的に求人がある仕事、これは派遣で無期雇用に進めていくことが大いにできるし、そのことが派遣労働者の方のレベルアップ、スキルアップのためにも望ましい。そのように考えております。

したがって、IT、エンジニアに限らず、先ほど言ったとおり、中長期にわたって労働市場に仕事豊富にある、あるいは本当に専門性がある、いつでもこういう方々についてはニーズが世の中にある、そういう職種については、我々も派遣元の常用雇用化を進めて

いく努力をしなくてはならないし、そうあるべきだと考えています。

しかし、一方で、先ほど御指摘であったとおり、いわゆる5号、ファイリングと言われる一般事務的な、そういった業務については、もちろんニーズはあるにせよ、それが継続的に御本人の労働条件等のニーズも踏まえて、合致した需給調整が長期的に可能かどうかは、これはなかなか見通しが立ちづらい。

そういう意味では、私どものビジネスモデルとしては、いわゆる一般登録型たる派遣契約と同期間、スタッフの方々とも雇用契約を結ぶ、いわゆる有期雇用派遣にならざるを得ないし、また、派遣スタッフの方々でもこういう働き方を望んでいる方がいる以上は、その仕組みを堅持する必要は当然あると考えています。

ただ、今、申し上げたとおり、この制度が変わることを機に、有期雇用派遣から無期雇用派遣に転換をしていく、そういうことについては、一層我々も研究をしていかななくてはならない。そのように理解しています。

○鶴座長 どうもありがとうございました。よろしいでしょうか。

○佐々木座長代理 とても小さいことで申し訳ない。面接のことを伺いたいのですけれども、今、面接ができませんけれども、それができないことは不具合はないのですか。

○日本人材派遣協会 基本的に派遣の仕組みというのは、雇用主は我々ですから、誰を採用し、誰を配置するかは我々の責任においてやらねばならない。これは全く変わらないことでございます。

そういう中で今御指摘のあったいわゆる面接、つまりA子さん、B子さん、C子さんという3人の中から、Bさんがいいですというチョイスをしていく。このような面接はあってはならないと考えています。

しかし、それを踏まえた上で、派遣先、労働者双方のマッチングの精度を上げていくために、いろいろな言い方がありますが、職場打ち合わせであるとか、現場見学であるとか、そういう形で双方がそれぞれのスキルや環境を確認し合う場をつくっていく。それは必要だと理解をしています。

○鶴座長 どうもありがとうございました。よろしいですか。

それでは、時間が参りましたので、どうも御説明ありがとうございました。

(日本人材派遣協会退室)

(日本労働組合総連合会、UAゼンセン、全国ユニオン入室)

○鶴座長 続きまして、日本労働組合総連合会、UAゼンセン、全国ユニオンより御説明をお願いいたします。時間が少なくて恐縮なのですけれども、全体で20分程度ということでよろしくをお願いいたします。

○日本労働組合総連合会 どうもこんにちは。本日はお招きいただきましてありがとうございます。

私は、連合で労働法制を担当してございます。また、労働者派遣法の見直しの審議を行っている、労働政策審議会の委員をさせていただいております。

それでは、お手元に資料を配付させていただいておりますので、これに基づきまして、まず、私の方から連合としての考え方を御説明申し上げたいと思っております。

まず「はじめに」というところがございますけれども、御承知のとおり、8月30日から派遣法の見直しに向けての労働政策審議会での審議が始まっているところでございます。

派遣法の見直しについては、規制改革実施計画で「平成25年秋以降、労働政策審議会での審議を開始する」ということが示されましたので、これを受けて私どもとしては審議を始めているわけですが、今またこうして労働政策審議会と並行的に規制改革会議において、論議が行われていますけれども、私どもとしては、やはりILOの三者構成原則に従いまして労働政策審議会で行っているわけですが、並行的にやるということについては、適当ではないと考えてございます。

また、労働者にとって非常に大きな影響を与える雇用・労働政策が、会議自体が公開でないという扱いで論議されていることに対しても、非常に適当でなく、是非公開の場で論議をいただきたいと思っております。

それと前回のこのワーキングで示された事務局ペーパーがございまして、これも拝見いたしましたけれども、この中に2012年の法改正で実施、施行されたものも含めまして、まだ施行前の部分も含めまして、廃止も含めて見直しを検討すべきという旨の論点が整理されております。

特に労働契約申込みみなし制度については、2015年10月から施行ということで、まだ法施行もされておらず、実質的にどういう影響が出るかもわからない中で、もう廃止をせよということが行政機関の方で論議をされるということについては、立法府が決めたことですから、立法府に対する軽視ではないかという懸念を抱いております。ということ、まず「はじめに」ということで申し上げさせていただきます。

さて、労働者派遣をめぐる問題につきましては、次のページに6点ほど記載をさせていただいておりますけれども、やはり派遣については、間接雇用であるということが通常の労働者と違うところでございまして、間接雇用であるがゆえに「雇用の不安定さ」であるとか「処遇の低さ」等々の問題が出てございます。

また、集团的労使関係としても非常に未成熟な部分がございます、こういったところも留意をする必要がございます。また、コンプライアンスという点でも、この業界は非常に行政指導、処分が多い業界でございまして、このあたりも業界の問題としてあるのではないかと考えております。

次に、連合としての考え方を申し上げさせていただきたいと思っております。

まず、基本的な視点ということでございますけれども、大きな輪が2つ書いてございます。連合といたしましては、不安定雇用をこれ以上ふやすべきではないという観点から「常用代替の防止」の考え方と、派遣労働者の保護を強化すべきという考え方を、今回の法改正にあたっての我々の2本柱として考えているところでございます。

一部の有識者からは、この「常用代替の防止」という考え方と「派遣労働者の保護」は

並立しないというお考えも示されておりますけれども、我々はこれは二項対立的に捉えるべきではなくて、これは「不安定雇用を増やさない」と言う意味で不即不離の関係にあるという中で捉えさせていただいております。

次に、4ページのところに「常用代替の防止」の考え方を記載してございますが、これは、派遣はやはり臨時、一時的な業務に限るということを堅持するべきであり、その考え方に基づく規制の具体的な仕組みといたしまして、業務区分に基づく規制は、維持をするべきであると考えてございます。

ただ、現在の専門業務の26業務につきましては、今日的に見て陳腐化している業務も確かにございますので、これについては真に高度な専門業務に限るべきということから、その数を絞り込む方向で検討、見直しをするべきであると考えてございます。

次に、5ページでございます。「派遣労働者の保護」の中心に据えるべき考え方といたしまして、均等待遇原則の実現を図るべきと考えてございます。

これについては私どもも7月下旬にヨーロッパに現地調査に行っていました。具体的には、フランス政府とドイツ政府を訪問いたしまして、かの地の法施行の実態を調査するとともに、使用者団体も訪問いたしまして、使用者としての見方等々もヒアリングに行っていました。御承知のとおりEUは派遣労働指令の中で均等待遇原則というものをその中心に据えてございまして、イギリスを始め、ドイツ、フランス、ベルギーといった欧州の諸国は均等待遇原則を実現している。もちろん、我が国において均等待遇原則を直接適用するためには、様々な工夫が必要であると思っております。

そのためには、例えば、パートタイム労働法のアプローチであるとか、この4月から施行されております、労働契約法の20条といった考え方を参考に、考え方を組み立てるべきではないかと考えてございます。

それと、「派遣先責任の強化・徹底」ということで、これは雇用と使用が分離している、この派遣労働者にとって、派遣先は何も知らないということではいけませんので、派遣元と派遣先は共同連帯という形の中で責任の分担を考えるべきであると思っております。

6ページの方にもキャリアアップを考えるべきと考えてございまして、特にこのキャリアアップについては、それにふさわしい処遇を実現すべきと考えています。

ちょっと飛びますが、9ページにグラフがございまして。これは厚生労働省の雇用政策研究会が2010年に発表したグラフでございますけれども、上のグラフが正社員の年齢別の賃金のプロットを示したものでして、下が派遣労働者の賃金プロットであります。

年齢によって派遣労働者の賃金がほとんど変化を見せていない、キャリアとかスキルがどうも賃金としての評価に伴っていないという現状がございまして。

また、今回、派遣元での雇用期間に着目して、派遣元で有期と無期によって派遣期間の取扱いを変えろということでございますけれども、10ページにございまして、派遣元の有期と無期ではほとんど賃金の格差が出ておりません。無期だから処遇が高いということがほとんどないという実態がございまして。これも厚労省の調査でございます。

また、派遣元で無期であれば、雇用が安定するのではないかという論議がございますが、8ページで見たいのですが、たった5年前に起こったことでございますけれども、リーマンショックのときに派遣業界で大量の違法解雇が起こったわけでありまして、

これは製造派遣だけを切り取った部分でございますけれども、右の下の方に曲がった矢印がございますけれども、雇用期間中に離職した派遣労働者の約9割近い方が違法な解雇で職を去っていたという実態がございますして、無期だからといってこの業界は雇用が安定しているというのは、到底言い切れないではないかと感じるところでございます。

こういったところも含めまして、キャリアアップ措置については、何らかの考え方が必要だと思っております。

最後に6ページのところに戻っていただきまして、派遣先の労働組合等の集団的な取扱いについて、さらに強化をするべきと考えてございます。

今、派遣可能期間を原則1年から延長する際に派遣先労働組合からの意見聴取をすることになっておりますけれども、様式が何も決まっておりませんので、これを書面提出とする等の対応が必要ではないかと思っております。

限られた時間の中ではございますけれども、添付で私どもの派遣法に対する考え方を、昨日まとめたものでございましたが、添付をさせていただいておりますので、御参照いただければと思っております。

早口になりましたが、以上でございます。

○UAゼンセン どうもお世話になります。私は産業別労働組合UAゼンセンに所属しております。今日はお招きをいただきまして、ありがとうございました。

御案内のとおり、私どもの産業別組織は普通の産別のイメージと違いまして、製造関係、繊維、もともと全国繊維で繊維から発生いたしました、繊維、化学、医薬等を含めた製造系の組合、さらに言うといわゆる小売系、今度統合いたしました百貨店、今でいう総合スーパー、各種専門店、外食等々のいわゆる流通関係、さらに第3の柱としてはサービス関係ということで、この中にはいわゆる人材サービスというものも入っておりますし、病院等の医療事務とかそういった各種対人サービス、企業サービス系、さらに言うと、食のサービスという意味で、レジャー系のディズニーランドとか様々な業種で働く労働者を組織している産別でございます。派遣の関係も一部あると申し上げました。

それから、私どもの組織の大きな特徴は、いわゆる流通サービス関係という産業がありますので、いわゆる非典型、私たちは非典型とか絶対言わないですけれども、いわゆるパートさん、派遣も含めて契約社員という方がいろいろいらっしゃいまして、流通がかなりウエートを占めておりますので、そういう意味では、我がUAゼンセンを構成するうちの組合員の半数近くはいわゆるパートさん等の、いわゆるここで言われている非正規という部分の労働者が加わっているという特殊な形の構成を持った産別でございます。

前置きはそれぐらいにしまして、本日は、厚生労働省のもとに置かれた研究会報告について意見を述べよという趣旨でいただいたので、私のペーパーはそれにふさわしいのかど

うかわかりませんが、一応その研究会報告を読ませていただいた上で、それについての意見ということでまとめさせていただいています。およそ3枚程度ですので、ざっと目を通していただければわかるということだろうと思っています。

結論から申し上げます。いろいろな難しい理屈を書いてありましたが、要は結局これをしてやって大幅に枠組みを変更し、期間制限を中心とする制度の骨格を変更したことで、実際に派遣労働者の保護と雇用の安定が進展していくかということについて、疑問を感じているというところでもあります。

そういう部分のところ、以下1ページの後段から書いてありますけれども、まず、一つは期間制限の見直しということが報告書で書かれているわけですが、要は労働者派遣は派遣労働者を交代することにより続けられる。要するに、業務から人へという部分のところ、期間制限の見直しを提起されているわけです。けれども、これは要するに業務制限から変えるということですから、従来の臨時的・一時的という位置付けをなくせという主張だろうと理解をいたしております。

その一方で、そのことによって具体的に労働者保護が、これまでに様々に起きてきた問題等も含めてどう進むのかということを見ていると、はっきりしていないという部分のところ、1点大きく感じているということでもあります。あとは飛ばします。

2点目は、有期と無期の関係で、いわゆる派遣元の雇用関係によって、いわゆる期間制限の在り方を変えるという中身のお話であります。

これは先ほど連合から話がありました。無期雇用は雇用の安定が図られるからというのですが、単に名目上、雇用契約の形態が無期であるからといって、現実には派遣労働の雇用が安定するかということについては、今までの経験を見ると疑問であります。

特にリーマンショック以降の部分ということで、私どもの関係する業種のところでは、実際に抱えていても仕事がなければ、幾ら無期でやっても解雇せざるを得ないということが起こった中で、様々な合理化問題等に対応した経験から言うと、やはり基本的にはきちんと安定的なビジネス基盤があって、その上で雇用が図れるということで、果たしてこの派遣でこんな安定基盤があるかということについては疑問に思っています。

詳細は申しませんが、後ろの方に前回の研究会のときに発表した考え方を付けてありますので、後ほどそういうことも触れてありますので、御参照いただければと思います。これが2点目です。

3点目が、先ほどのいわゆる業務から人へという話のところでもありますけれども、その部分のところは、書き方は期間制限という項に絞って「常用代替の防止」の考え方を再整理しようという内容のことが書かれているのですけれども、そこはあくまでも期間制限ということだけで書いてあって、そもそも業務から人へということは、臨時的・一時的な位置付けとしての派遣という性格をどう変えるかという議論になると思っています。その部分についての根本的な考え方の整理としては、どうも研究会としては論点がずれているのではないかと考えております。

特にいろいろ読んでいるのですけれども、結果として見ると①にありますように、派遣労働の考え方は一応整理されているのですけれども、その中で間接雇用という切り口と有期、無期という切り口が整理をされていて、他の働き方と比較した特性について整理をされておりますが、あと結論の部分でどう制度を提言するのかなと見ると、有期と無期は先ほどのような形でのところがあるのですけれども、間接雇用であるということの検討の結果、どういう仕組みになるかということについて一切触れられていない。

間接雇用ということは、派遣としての位置付けで決定的なファクターだと思っておりますので、その部分のところは抜けているのは気になるところであります。

それから、最大のところは「常用代替の防止」ということで「常用代替の防止」は他との整理をされているわけですが、読んでみると何か誤解があるのかなという気がしております。

いわゆる常用代替の考え方というのは、派遣先のいわゆる正社員と当該の派遣労働者の関係ということで、その部分のところは両立しないという部分のロジックが非常に強調されているように見えるのですが、私どもは先ほど組織構成を御紹介申し上げましたように、現状の雇用状況というのは、正社員と派遣ということではなくて、正社員それから、いわゆるパートとかいわゆる非正規の方々が多くいらっしゃるという部分のところでもありますので、いわゆるそれが常用代替という部分の考え方でいきますと、やはりいわゆる非正規労働者と派遣社員といったものの中で、いわゆる労働市場がどう移るかということを考えていかなければいけないのだろうと思っております。

したがって、私どものそういう構成からいくと、いわゆるパートさんとかいう方と派遣との常用代替の関係はどのような整理をされるのですかということが、論点としては議論されてしかるべきだろうと思っております。

特に現在、先生方は御案内のとおり、昨今のいわゆる非典型のパートとかそういう方たちの雇用の安定という意味では、労働契約法は改正をされまして、特に短期の雇用契約で有期だと言いながら、継続をずっとされて実質無期と変わらないような方々については、基本的に無期となる雇用形態で安定を図ろうということで、労働政策的な議論が進んでいるということの中で、今後いわゆるそういう無期のパートと申しますか、そういう方々がいろいろ出てくるという部分のところでもあります。その間のところでこの関係をどうするのかということが非常に気になっているということでございます。

ちょっと長くなりましたが、大体主要点はその3点だと思っております。今後の労働政策審議会等で議論の歩を進めていただければありがたいと思っております。

ちょっと長くなりました、すみません。以上であります。

○全国ユニオン 本日は、お招きいただきましてありがとうございます。

全国ユニオンとして提出しております資料は、全て派遣労働ネットワークという私どもと一緒に行動しているNPO法人で調査なりをしたものであります。

派遣労働ネットワークは、その名前のとおり、派遣労働ですとか派遣にまつわる雇用の

問題について取り組んでいる団体、NPO法人で、理事長は中野麻美弁護士に務めていただいでいて、他にも弁護士の先生とかもいらっしゃるのですけれども、理事には私も含めて全国ユニオンの職員ですとか組合員などが参画して、日常的な運営を行っているところです。

そういうところでまとめた調査を私ども全国ユニオンの運動の中にも生かしていこうということで、本日このような形での資料3点の提示をさせていただいております。まず前段でその点を確認いただければと思います。

その上で、今回、厚生労働省の研究会報告等についてということで御意見をということだったので、まず、この点に関して言いますと、ここで大きく出されている業務から人への転換で有期、無期、その中でもいろいろありますけれども、基本的にこれについては認めるべきではないと考えています。

これがなぜ認めるべきではないかというところで、まず、現状について幾つかケースをお話ししたいのですけれども、私が実際に交渉を担当したケースで、大手の通信会社、グループ内の派遣をしていたケース、10年以上、十数年、同じ派遣先からグループ内のいろいろな部署に、やはり3年やそれぐらいを転々として、いろいろな部署で働き続けていた方もいらっしゃいます。

そういう意味でいうと、厚生労働省の有識者研究会が出している方向にかなり近い働き方だったと思いますが、この方が十数年働いていて雇止めになりました。原因は育児休業の申請です。育休、産休の申請をしたところ、直ちに雇止めに遭ったというのが現状です。

他にも今ちょうど私は労働委員会をこの前にやって、東京都の労働委員会からここへ向かったのですけれども、そのケースでいうと、契約書上は専門業務ということで7年間働いていた。この方は3カ月のこま切れ契約です。3カ月の契約を更新して7年間働いていて、雇止めに遭った。その雇止めの直前に何があったかという、労働組合に加入して団体交渉の申し入れをしたということです。こういうことが現実に起こっている。

このようないわば通常正社員では考えられない雇止めというのが、登録型派遣、派遣労働者においては起き得るということが非常に問題であって、ここについて何ら措置されていないというのが研究会報告の内容であると考えております。

では、この派遣元と派遣労働者の雇用が無期であれば安定するのかという、必ずしもそういうことではないと思っております。

先ほどもありましたように、リーマンショック後にはかなり大型の製造業関係の中でも派遣労働者、いわゆる常用型の派遣労働者が大量に解雇になっているケースはたくさんありました。

直ちに解雇にならないという意味ではよかったのかもしれないのですけれども、1、2カ月は何とか会社の中で抱えて業務訓練などという機会をつくってはいたのですけれども、結局派遣先が確保できない、結果として労働者を確保することができないということで、派遣労働者が次々と切られていくという状況が起きたわけです。

こういうことに対して、今回の報告書は何ら答えを出していないということも大きな問

題だと思っております。

さらにこのようなところで、この報告書の中では、均衡処遇ということで、これも一つの濫用防止ということで考えられたのではないかと思いますけれども、均衡処遇ということも言われております。この点に関して言うと、こちらの方の規制改革会議でも均衡処遇という文言がありましたが、研究会報告の方は文字が大きくなっている分、若干むしろ薄まっているという印象を私は持ちました。

雇用形態が違うというだけで、ほとんど仕事に対して、仕事の差がないにもかかわらず、賃金を始めとした処遇に大きな差があるという現状がある。先ほども指摘しましたように、育児休業を取得したいと言ったら契約を切られるということが実際に起こっているわけがあります。

私どもに相談に来て育児休業を取得するということが実際にできるケースもままあります。

ただ、では、育児休業を取得してその人が現職に戻れるかという、戻ることはまずできません。そういうことでいうと、現行の育児・介護休業法で規定されている現職復帰、現職相当職に復帰するということが、派遣労働者にとっては有名無実化しているということなのです。

こういうことに対して、今回の報告書は全く回答をしていない。全く回答していないだけではなくて、こういう非常に劣悪な環境をさらに加速させる可能性が高いと考えざるを得ないと思っております。

その中でも特にこの派遣労働者の雇用の安定ということ、そういう意味で言うと、派遣労働者が何を求めているかという、やはり長期的に将来を見据えて生活できるだけの生活設計ができる働き方をしたいということで望んでいるわけであります。

このアンケートの中でもありますけれども、できれば皆さんは正社員で働きたい。正社員で働きたいということは、将来的に一定程度、20年、30年とは言わないまでも、一定程度安定した将来を見据えた働き方をしたいと考えているわけであります。

そういうことの中で先ほどもちょっと話がありました、みなし雇用に対する期待というのは、派遣労働者は非常に高いです。

これについても、もっときちんとした形で実現していきたい、もっと幅を持った形、より多くこのみなし雇用の適用がされる形で、実現していきたいと考えている次第であります。

以上です。

○鶴座長 どうも御説明ありがとうございました。

今の御説明に対しまして、御意見、御質問がございましたら、お願いいたします。

佐久間委員、お願いします。

○佐久間委員 どうも御説明ありがとうございました。

1点、連合の方に、問題があるという御指摘を今、拝聴いたしましたけれども、この「在

り方研」の考え方について、どこが一番問題だと考えておられるのでしょうか。それについて、教えていただければと思います。

○日本労働組合総連合会 私どもとしてどのように考えるのかというよりも、派遣は臨時、一時的なものであるというのが、世界の潮流なのです。

先ほど申し上げたように、EUでは、2008年にEU派遣労働指令というのが出されまして、その指令の中で派遣は臨時的であるというのが明記されているのです。

今回、厚生労働省の有識者研究会報告が提起している、無期であれば期間制限の対象外とするという提案は、要するに一生派遣で働けるという道が開くものなのです。

派遣というのは間接雇用ですが、仕事が本当に恒常的にあるのであれば、なぜ間接雇用のままずっと働かせるのか、本当に仕事があるのであれば、これは直接雇用に変更すべきです。こうしたことから言えば、今回の常態的な間接雇用法制をわが国に持ち込むというのは非常に違和感を覚えるというか、世界の潮流から見ても奇異な存在なのではないかというのが一番大きなところなのです。

派遣労働者もどんな意識で働いているかということは、お手元の資料の12ページに、これは厚労省の有識者研究会が実施をいたしましたインターネット調査がございまして、これは4,000人の回答なのですけれども、派遣労働者の6割が正社員として働きたいという回答結果がございまして、こういった労働者のニーズからいっても、一生派遣という道をつくるべきではないというのが一番の私どもが問題点と考えているところなのです。

以上です。

○鶴座長 ありがとうございます。

大崎委員。

○大崎委員 ちょっと感想めいたことを申し上げながら、御見解を伺いたいのですけれども、一つは派遣労働は臨時的・一時的ということを今も大変強調されていたのですが、そうだとすると、日雇派遣というのが一番典型的な派遣の在り方のような気がするのですが、その日雇派遣はいかんというお話とどう関係するのかなというのがちょっとよくわからないというのと、正社員になりたいという話はわからなくはないのですけれども、だから、逆に派遣元において無期雇用、つまり正社員ということになるのであれば、それはそれで余り問題がない気もするのですが、そこは非常に大きな問題なのかどうかということですね。

もう一点、これは資料4-2にあったものなので、どなたにお尋ねすべきかはお答えできる方にお答えいただきたいのですが、ここに私になるほどなと思ったことが書いてありまして、労働契約法が改正されて上限が入ってきたことで、派遣契約が切られるようになってしまったという不安なり不満を言っておられるというものが書いてあって、これは私も実は身近にも実際に聞いているのですが、これはやはり有期5年ルールというのが間違っているのではないかと思うのですが、それはいかがでしょうか。

○日本労働組合総連合会 まず、最初の2つを私の方から御回答申し上げます。

1つは、日雇派遣の問題は、資料の2ページの左下の方に記載をさせていただきましたけれども、先ほど御紹介しました、たった5年前に起こったこと、まさしくこれは日雇派遣の問題でして、賃金からデータ装備費など目的が不明の費用をも取られながら、オンコールワーカーと言って電話一本で呼び出されて働くという派遣労働者が、非常に労働者保護に欠ける、あるいは安全の問題でも非常に問題となった労働が起こったわけです。

当時の自公政権下、こうした状況に対応して当時の与党の検討会で日雇い派遣の原則禁止が打ち出されました。2012年に成立した改正労働者派遣法の日雇派遣の原則禁止スキームは、2008年に与党の自公政権でつくられた枠そのままなのです。30日以内の労働契約を禁止するというのは、まさしく自公政権で出されて、廃案になったものをまた復活させたというのが今回の実態なのです。

ですから、たった5年前に派遣切りが起こったことをやはり忘れてはならないと私は思っております。

もう一つ、派遣元で正社員であればいいのではないかという御指摘ですけれども、これも申し上げたとおり、この業界では、これも5年前に起こったことで、離職した派遣労働者の9割が違法な解雇をされたわけです。

これは、派遣元の無期契約の労働者も解雇されたし、有期契約と申します、これは水町先生の方が御専門ですけれども、労働契約期間中にもかかわらず、違法な解雇がばさばさ起こったわけです。

ですから、決してこの派遣会社の無期だからといって雇用が安定しているとは私どもは見えておりませんし、正社員という言葉の裏には、長期雇用で処遇が上がっていくというのは当然想定されていると思うのですけれども、これは先ほど見ていただいたとおり、全く有期であろうが、無期であろうが、処遇が変わらないというのが今の派遣の実態でございますので、こういったところも是非見ていただきいと思っております。

私の方は以上です。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

○全国ユニオン それでは、資料4-2の派遣トラブルホットラインの報告というところで御指摘いただきましたので、御回答させていただきます。

確かに5年で雇止めが非常に広がっているということ自体は問題だと思います。ただ、このシステム自体が問題だとは思いません。

というのは、では、何が問題かというところ、雇用責任をとろうとしない使用者の姿勢が問題だと思っております。人を雇って働かせるということの意味というものをもっときちんと使用者は考えるべきである。

そもそもここで雇止めをしなければならない理由は何なのかということ考えたときに、要するに無期にしたいくない、雇用責任をとりたくないということだけが原因だとしか考えられないケースが多々あり、そういう意味でいうと、ほとんど日常的にそういうケースに遭遇しているわけなのですけれども、そこが問題であると私どもは考えております。

そういう意味でいうと、このシステム自体は問題ないと思います。ただ、これに対して臨む使用者なり会社側の姿勢が非常に問題であると言わざるを得ないと思っております。

○鶴座長 大田議長代理、お願いします。

○大田議長代理 先ほどの佐久間委員の質問に関連して、1点確認させてください。

資料2-2の中に、フランスでは常用代替防止の徹底が図られているし、派遣労働を臨時的・一時的な労働力と捉える考え方は世界の潮流ともなっている、先ほどお答えいただいたことがここにも書かれているのですが、そうだとすると、今回の報告の中にある次の部分は誤りなのかどうかというのを確認させていただきたいのですが「現在の制度は、常用代替のおそれの有無により業務を区分し、常用代替のおそれがあるものについては派遣先の業務単位で期間制限を設けるとい、国際的にみても独特の規制を採用している」とあるのですが、この報告書の指摘は間違いですか。

○日本労働組合総連合会 業務区分での常用代替防止策についてですか。

○大田議長代理 常用代替という考え方で派遣労働者の規制をし、業務区分を設けるといのは特殊だということだと思っておりますけれども、常用代替という考え方で派遣労働者の規制をしているという、これは世界の潮流なのか珍しいのか、そこを確認したいのです。

○日本労働組合総連合会 我々もそこが一番気になっていまして、実はフランスとドイツの労働担当省のまさしく派遣の担当課長にそこをヒアリングしてまいりまして、翻訳が間違いなければ、ドイツもフランスも、特にフランスにおいては、常用代替防止という考え方がフランスの労働法典にもきちんと書き込まれていて、これは水町先生が御専門なので私が申し上げるまでもないのしょうけれども、労働の基本は期間の定めのない直接雇用である、そういう大原則がフランスの労働法典の中に入っているのですね。

ですから、その大原則の例外的な扱いとするものがこの派遣であったり有期雇用なのです。大原則は労働法典の中に入っておりますので、こういった非常に不安定な雇用というものは臨時的に扱うという大きなスキームの中で、派遣が位置付けられているということです。

またドイツの方も、御承知かもしれませんが、ハルツ改革というものがドイツでありまして、2002年まで派遣期間制限があったのですけれども、これを撤廃してしまったのですが、実は2008年のEU派遣労働指令を受けて、国内法に派遣は臨時的であるという法改正をやっているのですね。

しかもこの7月に、実はドイツの連邦労働裁判所という日本で言う最高裁で、1つの判決が出ました。具体的には、派遣は臨時的であるという当たり前の判決が下された訳ですが、こうした世界の潮流から、この派遣という問題を日本においても考え見るべきだということを申し上げております。

○鶴座長 ありがとうございます。他はよろしいですか。

これは私の個人的な意見になるかもしれませんが、始めに少し在り方ということで御意見をいただきました。

それで、私もこの三者構成で政策が決定されるべきだということは、私も実際に今そういう形で行われていると、実は、第1期でいろいろやらせていただいて、いろいろ議論をしたのだけれども、結局閣議決定できたのは、労政審で御議論をお願いしますと、それしかできなかった。

そこはやはり我々はそういう中で認識しながらということなので、それはそんなに共通認識に違いがないのではないのかなというのは、私の正直な感想でございます。

それから、公開性ということも、実はこのワーキングというのは、各発言者が何を言ったのかというのが後で全部わかる仕組みになっていまして、厚労省の研究会などは必ずしもそれはわからない、現場に出席したらわかるのだけれども、後からそれを追跡しようがないということで、そういう意味でも、私はそれなりに透明性の高い会議ではないのかなということも思っておりまして、ワーキングでも報告書を出したときに、原則の中で労使双方の納得感とメリットを生む改革をやっていこう。

やはり労働者のメリットということを考えることなしに突き進むということは、我々はあり得ない。

これはこれまでの規制改革会議の考え方とは、また少し違う点かもしれませんが、そこは、私はこの会議としても強調させて、いろいろな御意見、多様な御意見を我々は聞きながら、その中で何がやるべき改革なのかということを経験しながら考えていかなければいけないと思っていますので、また今後ともいろいろと忌憚のない御意見をいただければということをお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

どうもありがとうございました。

(日本労働組合総連合会、UAゼンセン、全国ユニオン退室)

(日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会入室)

○鶴座長 続きまして、日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会より、御説明をお願いいたします。

お待たせして、ちょっとヒアリングが延びて大変恐縮でございます。全体で20分ぐらいの長さということでお願いいたします。

○日本経済団体連合会 経団連の高橋と申します。本日は、お招きいただきましてまことにありがとうございます。

今お話があったように、3団体で20分ということで、非常に時間が限られておりますので、私からは、まず、最初に平成24年改正の問題点に絞ってお話をさせていただきたいと思っております。

今、労政審で議論が始まっているところですが、やはり平成24年改正を踏まえた議論がなされるべきと思っています。しかし、残念ながら「在り方研」の研究会報告書には、平成24年改正についての言及は本当に申し訳程度にしか書かれておらず、その見直しについての方向性も何ら記載されていないということに対して、大変残念に思っております。

とりわけ平成24年改正で入った規制は、経営の現場にとって非常に厳しいものがございます。

まず、1点目の労働契約の申込みみなし制度につきましては、雇用WGの論点メモにもあると思いますけれども、何より問題なのは、違法派遣が適用される4類型のうちの2つ、すなわち期間制限違反と偽装請負については、予見可能性が余りに低いということです。

「在り方研」の研究会報告書どおりになれば、期間制限違反のケースはなくなりますけれども、偽装請負は引き続き残る形になります。

偽装請負につきましては、何が偽装請負なのかということが全く不明でありまして、そうした予見可能性が低いものをペナルティーの対象として制度化するという点に関しては、遵法する立場として非常に厳しいものがあります。

したがって、労働契約申込みみなしも、そもそものことを言い出したら切りがないのですけれども、少なくとも期間制限違反と偽装請負については、その対象から外すということが求められると思っています。

ちなみに、例えばドイツにも労働契約の申込みみなし制度がありますけれども、無許可事業主が派遣した場合に限られており、非常にわかりやすい。許可を取っているか、取っていないかは誰もがチェックをすることができる。そういうものであれば、制度を施行していくということは考えられるのではないかと考えております。

2点目は日雇派遣の原則禁止でございます。

本来ですと、原則禁止そのものを撤廃するべきではないかと我々は思っているところですが、それを言い出すと時間がございませぬので、日雇派遣の原則禁止の例外とされたものについて言及をさせていただきたいと思っております。

日雇派遣の例外規定においては、収入要件が課されているわけですが、その水準が年収500万円となっております。その500万円の根拠というのは、平成23年4月時点の人事院調査の標準生計費というものをベースにしております。

これは2～4人世帯の加重平均が、年換算して270万円。原則禁止の例外だからその2倍だとして600万円。それは根拠に乏しいとさかんに申し上げたところ、なぜか500万円というやはり全く根拠のない数字が設定されたところです。

むしろ500万円未満の非常に生計の厳しい方々が日雇いで働くニーズもあろうかというところを、年収500万円以上なければそうした働き方ができないという規制の在り方は、異常であると申し上げざるを得ません。

また、学生ということも国会の審議では認められたわけですが、学生もなぜか雇用保険法上の昼間学生のみと規定をされているところがございます。夜間部に通う学生さんでありますとか、学校法人の資格を得ていない各種学校の学生さんなどは、その対象から外されてしまっているということも非常に問題なのではないかと考えています。

3点目に、離職後1年以内の派遣労働者の受入れを禁止するという規定も、非常に問題であります。

例えば、先ほどの日雇派遣の原則を禁止して、厚生労働省は日々紹介に移行をさせようとしていたわけですが、日々紹介で短期間働いた人も、離職後1年以内の派遣労働者としての受け入れは禁止されてしまうことになります。1日でも2日でも働いた先には1年間派遣労働としては働けないという制度になっておりまして、これについても自発的に離職された方々などについては、少なくとも例外措置を講じていくべきではないかと思っています。

最後に、グループ企業派遣の8割規制でございます。これについては、既に大きな影響が出ておりまして、グループ企業内で派遣会社を持っていたところも、かなり事業閉鎖などに追い込まれている実態があります。また、そもそもグループ企業内の子会社だからこそ、派遣先の実態ですとか業務に熟知しており、一時期批判されたように、親会社の方を解雇して派遣会社の子会社に移籍させて、派遣するといった第2人事部的な派遣というのは見られないわけで、むしろグループ企業内派遣だからこそそのよさというものが、この規制によって失われてしまっている面があるということに留意をする必要があると思っております。

したがって、これについても8割そのものの水準の妥当性を含めて、検討し直すべきであると思っています。

私からは皮切りとして以上とさせていただきます。

○日本商工会議所 この度は、このような機会を与えていただきまして、ありがとうございます。

経団連さんからお話があり、重なる部分もあるかと思っておりますけれども御容赦いただきたいと思っております。

派遣制度に関し、各地の会員企業、商工会議所から伺っている話として非常に多いのは、派遣という働き方を自ら選んでいらっしゃる方が多数いるということをお忘れなでほしいとよく言われておりまして、誰もがみんな正社員になりたい人ばかりではない、という声が多いということをお伝えしておきたいと思っております。先週、厚労省から実態調査の結果が発表されておりますけれども、そこからも読み取れるのではないかと考えております。

それを踏まえた上で、私の方からまず1点目ですが、やはりこれも地方の会員企業からの声が多いのは、経団連さんからもお話があった、日雇派遣の原則禁止についてです。これは平成24年改正ですが、年収制限により、派遣として働きたい人たち、生計の厳しい人たちの雇用の場を奪うような改悪だという声が上がっておりますので、見直しを早急に考えるべきと思っております。

2点目は専門26業務についてです。現場では、付随的業務に関し、混乱があるという声が上がっておりまして、OA業務など現在ではあまり専門性が高くない現場で多くの混乱が起きているようです。専門性の低い業務については廃止しても良いという声もありますが、その他の必要なもの、真に専門性が認められる業務に関しては、廃止しても良いという声は特に上がっておりませんので、そこは分けて考えてもいいのではないかと考えております。

す。

3点目は、特定労働者派遣事業の参入要件についてです。

全て許可制にすべしという声の一部がございますけれども、私どもとしては現行の届け出制は維持してもよいのではないかと考えております。どの業界においてもだめな事業者は一部いますので、違反企業への指導、悪質な事業者の排除は当然必要でありますし、一方で、優良な事業者の表彰をするということも必要と思います。一律に入口でハードルを高くし過ぎないということが必要ではないでしょうか。ハードルを高くした結果、かえって雇用機会の減少や現在ある雇用が失われる地域が出てくるのではないかと懸念があります。

地方の中小都市の会員を多く抱えております商工会議所といたしましては、大都市、中核都市以外の地域の中で、大手の派遣元事業者が十分にカバーできていない地域でしっかりとやっつけていってやる事業者に影響が出ないように考えていただきたいと考えているところです。

私からは以上です。

○全国中小企業団体中央会 このたびは発言の機会をいただきまして、ありがとうございます。御礼申し上げます。

日本経団連、そして日本商工会議所と大体発言内容がダブっておりますので、その辺も御容赦いただければと思います。今回、現在労働政策審議会の議論が既に始まっているところがございます、それ以前に開かれました「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」でも方向性が出されております。それを受けての議論の前に日本経団連、日本商工会議所が言われているように、平成24年の改正の部分の改正を是非とももう一度見直しをしていただきたいというのは、私どもの団体からも申し上げたいと考えております。特に日雇派遣の問題、それから、みなし派遣制度の在り方の見直しというのも一つ議論した上で、全体的な労働者派遣制度の見直しに取り組んでいきたいと考えております。

私どもの団体は中小企業者の事業協同組合等で組織されております。毎年中小企業の労働事情実態調査を実施しております。約5万弱の企業を対象とした調査をやっているのですが、主に従業員30人以下の企業を対象に実施する調査です。その事業所回答で約2万弱の1万9,189の事業所から回答をいただいているのですが、派遣労働者を使っている、サービスの提供を受けている事業所というのが9%という状況でございます。派遣労働者のサービスの提供を受けている事業所は規模が大きくなるほど多くなるという傾向でございます、そういう上で中小企業といえども派遣労働者の方のお手伝いいただいている意味で今度の制度改正に当たっては派遣労働者の方、私どもの会員はほとんど派遣先になるのですけれども、派遣先の事業者の方、派遣元の派遣会社にとってわかりやすい制度、特に派遣労働者の方に配慮した制度改正ができればと考えております。

その意味で、研究会報告の中ではまず登録型派遣、製造業務派遣の在り方について一つ出ておりますけれども、これについては検討した上でのことではございますが、現状の制

度を維持するような形でお願いしたいということでは考えております。

特定労働者派遣事業の在り方については、これは先ほど商工会議所の方からも言っておりますけれども、これは特に中小企業の方々が事業者が多いということがございます。そういう意味でこの許可制というのがちょっと一つハードルが高いのかなというのもございますし、もう一つは議論の中では特定労働者派遣事業者については無期雇用を前提にという議論もございますけれども、それが本当に無期雇用というのが派遣労働者にとっていいのか。逆に言えば派遣事業者にとってみるとかなりのハードルの高さになるということもございますので、その辺を十分議論した上で方向を決めていただければと思っています。

期間制限の在り方については、現状の26業務の区分の規制をどうしていくかという議論もございますけれども、現状、確かに不具合もあり、わかりにくい業務というのもございます。ただ、専門業務として確立されたところもはっきりあるわけでございまして、いろいろな業界団体からも現状の制度を維持して欲しいという声も聞いておりますので、その辺を含めて全て廃止というのではなく縮小する、見直しをするという方向で議論をしてはどうかということも考えてございます。

その他、時間の関係もあるので大体そのようなことでございますので、後は質疑応答にかえさせていただきます。

○鶴座長 どうも御説明ありがとうございました。

今の御説明に対しまして御意見、御質問がございましたら、お願いいたします。

佐久間委員、お願いします。

○佐久間委員 どうもお話ありがとうございました。

1点だけ、この26業務の区分の問題なのですが、今の全国中小企業団体中央会の方と経団連の方もその点触れられていたかと思うのですが、今の26業務の中にも極めてはっきりと専門的能力、技術等があるという人たちは今、無期で勤めておられる。そこに影響があって、無期が認められなくなる恐れがあるということに関して御懸念があるというのはよくわかるのですが、ではどういうものを専門的能力、技術があつて無期でいいのだと分けられるかというのは多分、悩むところだとは思っています。必ずしもそれだけではなくて、付随業務の問題があつたりとか、そういうときに何か知恵みたいなものはあるのでしょうかということ。形であると、これは全然他の問題ですけれども、有料職業紹介制度にもなぜマネキンが残っているのかよくわからないような、他とどういう線引きがされるのかよくわからない結果にもなってしまうのですが、何かそこはアイデアがあるのでしょうか。教えていただければと思います。

○日本経済団体連合会 それでは、私から申し上げたいと思います。

具体的にこれがいいというものが明確にあるわけではございません。ただし、昨年10月1日改正で一つ注目すべきは今26業務と言われておりますが、実際、今28業務の専門的な業務が認められております。2業務追加されております。これは労政審で議論して、公労使一致して専門業務として加えるべきとしてなされたものでありまして、具体的にはいわ

ゆる非破壊検査業務と言われる業務でありますとか、ごみの焼却処理場の建設、設備の運転管理業務といったものです。

実は労政審の需給制度部会は、許可案件を審議するために毎月委員が集まっておりますので、普通の審議会とは異なっています。毎月委員が集まってまいりますので、その都度チェックをするということが可能となる仕組みになっています。確かに専門性とは世につれ時につれという指摘は一般論としてはわかりますけれども、そうしたものは柔軟に対応、審議していくことが可能であると思っております。そのままのお答えではありませんけれども、枠組みとしては十分対応可能である。真の専門業務化の限定化については対応可能ではないかと考えております。

以上です。

○鶴座長 ありがとうございます。

他に御意見はありますか。よろしいですか。

私の方から。平成24年改正法の件で経団連さんから御説明をいただきまして、1年以内に離職者労働者の規制ということでお話もいただいたのですけれども、これは何か海外でこういうような規制をやっているような例というのはお聞きになられたことはあるかどうかということを確認のために。

○日本経済団体連合会 私自身は存じ上げておりません。また、日雇派遣を禁止している国もないのではないかと思います。

○鶴座長 ありがとうございます。

よろしいでしょうか。

では、どうもありがとうございました。

(日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会退室)

○鶴座長 ヒアリングはこれで終了でございますけれども、本日各関係団体からヒアリングを踏まえた意見というのは最終的に規制改革会議の本会議で意見として10月初めに出させていただきます目標を持っておりますけれども、次回ワーキングにさせていただく予定ということで、本日の時点で今のヒアリングなども含めてもし御意見がございましたらお願いをいたします。

大崎委員、お願いします。

○大崎委員 私は、これは前にも言ったような気がするので同じことばかり言っていたら申し訳ないのですが、やはりこの問題は今は派遣法の見直しの議論はしておるのですけれども、先ほどの労働契約法の問題でありますとかいろいろなもの絡み合って、こちらをこうするのであればこちらはこうなるべきで、だけれどもこちらがこうならないのであればあちらにいくべきだみたいな、そういうパズルみたいなところが多々ございますね。ですから、その意味で規制改革会議として例えば余り決め打ち的にこうでなければいかぬと言ってしまうと、かえって自分たちが本当はいいと思っていたものと違うものをサポートしたような文脈になるのではないかとこのことを心配しておりまして、その意味では例えば

現行以上に派遣労働者自身が選択する働き方を選びにくくなるようなことにならないようになど、例えばそういったような基本的な方向性を打ち出すことが大事なのではないかという気がしております。抽象的で申し訳ないです。

○鶴座長 ありがとうございます。

大田議長代理、お願いします。

○大田議長代理 今日の連合などの御意見を伺っていて、前提を幾つか詰めておいた方がいいかなと思う点があります。まず、最初から派遣を希望する人の割合をいろいろな調査でしっかりと把握しておかなければいけないというのが1点です。

常用代替防止は世界の潮流なのかどうか、世界の潮流だということになると少しこちらの議論の組み立てが変わってくるというのが2点目です。

常用代替防止と派遣労働者の保護は両立可能なのだというところで連合の主張は全部組み立てられており、要は派遣を正社員と同じ均等処遇にすればいいのだということなのですけれども、そのときにどういう弊害が起こるのかということも整理しておかなければいけないということを感じました。

あわせてもう一点、私たちも主張している均等待遇です。これに関して、連合の方は極めて厳しく捉えており、中央執行委員会の確認書というのを見ると、完全に等しくしないと罰則規定を設けるべきだということを言っている。正社員の待遇に完全に合わせようと。そして、今の経団連の話はもともと違うのだから無理だと却下しているわけです。そうすると結局、正社員の待遇というのはどちらも今のままで、連合は合わせろと言いつつ経団連は違うのだからだめよという、ここが余りに距離が大きいので私たちの言う均等待遇のアプローチですね。これを少し詰めておく必要があるかなと思いました。

○鶴座長 ありがとうございます。

大崎委員、どうぞ。

○大崎委員 大田先生のおっしゃるとおりだと思うのですが、一方で派遣労働者という働き方なのか正社員という働き方なのかという二者択一みたいな立て方をすること自体が私は問題が多いと思っていて、要するに身近にいる人たち、実際に派遣社員として働いている人、正社員として働いている人たちを見ていて思うのは、例えばこういう職場であれば派遣社員で働いてもいいのだけれども、派遣社員から正社員になりたいといった場合に、こういう言い方はよくないかもしれませんが、もうちょっとよくない職場に移ってでも正社員になりたいかといったらそれはなりたくないという人もいるわけです。

ですから、そこを何とか棚上げしてしまっただけで、すごく抽象的に派遣社員なのか正社員なのかといったら、それはどちらかといえば正社員の方がありがたいという人の方が多いと思うのです。自分の都合になどというのですけれども、正社員は都合で勝手に依願退職してしまえばいいわけですから。ということになるので、この手の神学論争というのは余り生産性が低いのではないかなという気がして、そこはちょっと難しい問題だなと思います。

○鶴座長 他ございますでしょうか。

佐久間委員、お願いします。

○佐久間委員 今大崎さんがおっしゃったことにも関係するのですが、この連合の方の資料、あと派遣協会の方の資料にもあったアンケートを見ても、4割の人は今、派遣社員の方で正社員になりたいと思っていないという方がおられる。この4割というのは非常に大きい数字だと思います。正社員として働きたいという方も、今大崎さんが言ったようにどこでもいいから正社員になりたいと思っている人は多分いないとすれば、これはかなり6割からある意味では減っていくような数字かもしれないということからすれば、とにかく必ずしも正社員として働きたいと思っていない人はかなりの数いるということからすると、その人たちにとってやはりメリットのある制度にしなければいけない。これがないと何のためにやっているかわからないということをして今日は特に感じたので、その視点は重要だというコメントでございます。

以上です。

○鶴座長 ありがとうございます。

佐々木座長代理、お願いします。

○佐々木座長代理 パズルみたいなものなので一つだけいじるのではなく、全体を調整しながらというのは本当にその通りだと思っております。私自身は専門家でない立場でここに座ってはいるのですが、いろいろな女性の働き方を見て、相談も受けたりしてくる中では、やはり誇りを持って働いている人が増えてきているわけで、そんなに労働者がみんな悪徳使用主に使われて困っているというわけでもない世の中になってきているわけです。ですから、労働者を保護するという考え方は当然尊重しなければならない絶対な環境ではあるけれども、やはり労働者だって貢献しなければならないわけだし、チャレンジするのだという健全な労働のビジョンみたいなものをもう少し明確に打ち出して、そこに行くために今ここをいじろうとしているということをして、当然私たちの中の前提にあるとは思いますが、前提が、全てがどうやって労働者を守るかという人たちの声の方が強く聞こえてきますから動きにくいのかなと思いました。今出た数字から見て4割、もしかしたらそれ以上が派遣を望んでいる人、でもその人たちは今ハッピーなのでもしかすると余り声を上げないということになると、私たちが慎重に労働の在り方を考えていく必要があるかなと思いました。

○鶴座長 水町専門委員、どうぞ。

○水町専門委員 今、議論があった点で2、3、私の労働法の知識で確認できることを少しお話しさせていただきたいのですが、1つは常用代替防止という言葉の使い方ですが、これは全ての国どうこうというわけではないのですが、私自身、常用代替防止という言葉を使って法律を組み立てているというのは余り聞いたことがありません。常用代替防止というときに、整理すると恐らく2つぐらいの意味があって、1つは不安定雇

用を拡大するのを防ぐ。労働者一般、全ての労働者から見て安定している雇用がいいか不安定雇用でもいいかという、有期や派遣などは不安定なのでなるべく例外にして安定雇用につなげていこうという不安定雇用の防止という側面からすれば、ドイツやフランスなどヨーロッパの多くの国ではそういう考え方がとられています。ただ、常用代替防止と日本で使われるときは不安定雇用の防止だけではなくて、今いる正社員の雇用を守る。今いる正社員を守るから派遣は使い勝手がよくていいという既得権につながるようなニュアンスで使われるとすると、これは世界の中では例のないということなので、連合の方が「常用代替防止、世界の潮流」と言われたときには、不安定雇用の防止という意味ではそういう考え方をとっている国は少なからずありますという意味で捉えればいいのではないかと。ただ、日本の判例、裁判所の中では正社員の雇用を守るためにこの派遣労働者を切ってもいいという判決で言うことがあるので、そこは誤解ですということをはっきりさせることが必要だと。

2番目、均等待遇なのですが、確かに基本給、賃金のところでいうと、ヨーロッパは産業別の全国レベルの労働協約なので職務給に近い制度がとられているので、これはフルタイムの人で直接雇用の人でも有期やパートや派遣の人でも職務が一緒だったら賃金一緒ですねという、均等にしやすい状況があります。これに対して、日本では職能給というか勤続やキャリアを前提にした基本給がとられていることが多いので、ではキャリアを前提に長期雇用されている正社員と短期で動いていく人はなかなか同じ職務にはついていないからすぐ均等というわけにはいかないねという考量要素があります。

では、職務給ではないから均等や均衡がとれないかという、職務給で長期キャリアを前提としている中でも何かと同じであれば同じにする。例えば福利厚生について、食堂の利用や更衣室の利用など、そういうもので同じ場所で働いているのだったらこれは同じにしてあげましょうという均等の在り方もあるかもしれませんが、基本給についてはなかなか難しいので日本では均等だけではなくてバランスをとりましょう。前提が違ったとしてもバランスのとれた長期キャリアの人と短期の人でも全然違うのはおかしいでしょうということで、均衡というバランスの概念を使っているのは日本だけなのです。それが非常に日本的なのですが、そういう意味で日本だと均等と均衡で、ここは均等でアプローチできるね、ここは均等では難しいから均衡で近寄らせていく方がいいねというので、それはやはり働く実態に合わせた処遇にしておかないと、いつまでも派遣は安いから派遣を使おう、安いから派遣を使おうというコストダウンのために派遣がどんどん広がっていくということになってしまうので、そこは均等と均衡を両方使いながらどうアプローチしていくかという、その整理は実はパート法とか有期法の中の法制度の中で十分検討されているので、その考え方を派遣に持ってきたらどうなるのかというので、我々研究者の中ではある程度その考え方が広がっているということが言えると思います。

最後に雇用の不安定さの問題ですが、やはり現場で近いところで見ると期間の定め、有期契約とか、これは鶴さんの御研究にもありますが、派遣で登録型という人はいつ切ら

れるかわからないという不安に駆られていて、それでキャリアアップとか将来の展望が描けないという人がすごくいらっちゃって、それでストレスにつながっていたり長期的な展望が描けないということになっているので、その点は期間の定めのない人と期間の定めのある人の意識や認識度はかなり違うと思います。ただ、期間の定めがなく雇用不安にさいなまれている人は派遣だけではないので、実は派遣でちょっと変に動かし方をするよりは直接雇用の期間の定めのある契約についてどう考えるかという、日雇派遣が問題になっていますが、日雇派遣だけいじくっても、直接雇用でいわゆる日雇労働、外国ではオンコールワークと言われているものについて日本では全く何もケアされていないので、そこを派遣で考えるときには直接雇用のオンコールワークとか日雇労働についてどう規制するかというか、どう調整していい制度をつくっていくかというのをあわせて議論しておかないと変なひずみのある制度が残るということになるので、その点もあわせて検討できればと思います。

○鶴座長 他にございますか。

稲田大臣、お願いします。

○稲田大臣 私も現行よりも規制が強化されるというのはおかしいと思うのです。この26業務の人たちは今まではずっと無期限に働けたのに、これからは3年以上は同じところには行けない。これは規制の強化ではないのかと私は疑問に思うのです。

それと、期間の定めのない直接雇用がいいのだというお話なのですが、安倍政権としては雇用の流動化ということを行っているのです。期間の定めのない間接雇用のこの派遣は、方向性としては雇用の流動化という切り口からはどうなのかということやはり検討してほしいと思います。

あと質問ですが、派遣元との関係で有期雇用、無期雇用と登録型というのと有期雇用というのは違うのか、ちょっと私わからなかったのです。

それともう一つは規制改革会議の計画の中でも派遣労働者のキャリアアップということを行っていますね。それは今回の「在り方検討会」の報告書で十分なのかどうなのかという点も教えてほしいと思います。

○鶴座長 どうしましょう。私の方からでもいいのですけれども、水町先生、少し何かコメントを。

○水町専門委員 登録型か常用型か、昔は常用型、登録型と言っていたのですが、常用型、登録型というときの「常用型」というのは、実は1年たっても雇用が予定されているだろうというので常用型と言っていたので、期間の定めのない派遣の人と期間の定めがあるけれどもずっと更新されている人も入っていて常用型というのに有期が入っていたのです。これを登録型、常用型と言うのはやめて、契約に期間があるかどうかで無期か有期で整理をし直そうというのが今回の「在り方研」の報告で、ただ、実態を見てみると今回のこのやり方で変わったとしても実際はニーズは登録型が多いし、有期雇用派遣と言われているものは今までの登録型と実態は変わらないだろうという意見が、派遣会社の人などを聞いて

てみると多いと言えらると思ひます。

○鶴座長 大臣、私の方からも補足させていただくと、確かに雇用の流動化、人が動く労働移動ということで安倍政権は強調しているのですけれども、一方で日本の有期雇用の割合は今、今年から出た統計、労調で出るようになったのですけれども28%ぐらいございまして、非正規で見ると36。この28という数字は、実はこれまでOECDなどの国際比較で日本が出していた統計が1年未満の契約の有期だけを報告していたので、それは13%14%というぐらいで、それでも少しは高いものなのですけれどもそんなにOECDで飛び抜けた値ではなかったのですが、今28という数字をそのまま当てはめるとOECDの中では一番高い数字なのです。

これはここまで有期が増えてしまっている、非正規労働が増えてしまっているという状況で、本来、人が動いていくというのは、ある程度無期雇用という形が安定した雇用でありながら、さらに自分が能力を發揮したり働きがいのある、より自分を生かせるところに移っていくということ。正社員改革ということでワーキングもやらせていただいているのですけれども、そこが一番大きなポイントで、つまり正社員が動かないとだめだということなのです。

だから、それを変えていくという中で、私も先ほど申し上げましたけれども、ジョブ型正社員というものから逆に派遣というのも、そういう形でもう少し派遣元で無期雇用になれば安定もしますし、さらにキャリアアップということでも派遣会社は一生懸命になれる。そういうところをもう少しできないか。ただ、今日のヒアリングもあつたように、そこはもちろんなかなか負担な面もあるし、有期の方がいいですよとおっしゃる方もいます。

ただ、実は非正規雇用だけの中の統計で見ますと、契約社員とか派遣の方が本当は正社員になりたいのだけれどもなれなくて、でも希望しているという方は、例えばパートなどの方よりずっと高いのです。だから、やはり非正規の中で見たときに、派遣の方々は本当は正社員になりたいという方々が多いという、そちらからの側面というのも我々は見えていかなければいけないということも両面、私はあると思ひています。

あともう一点、今日もヒアリングして随分私も感じたのですけれども、実は「常用代替」という言葉が皆さんいろんなコンテクストでお使いになられていて、はっきり言って非常にレトリックになっています。これは少し解きほぐしていく必要があるのですけれども、実は皆さん今日のヒアリングでもいろいろ困っている部分、本音というのがある意味で明らかになった部分もございまして、みんないろいろなところから見ているのです。ただ、包括的な制度をやるときには全体的な観点から仕組みというものをどうしていかなければいけないのかということが、必ずしもそれぞれの立場の方々というのは非常に狭い、正に自分の利害と直結するところで御覧になっているので、私は制度設計というのはいち少し大きなフレームワークで考える。それは規制改革会議がやるべき課題であると私自身は思ひっております。

水町専門委員、どうぞ。

○水町専門委員 大臣の質問のキャリアアップについて「在り方研」の話がありましたが、「在り方研」はキャリアアップについてかなり一生懸命書いていますが、一つ問題があるとすれば、派遣元にキャリアアップ措置を講じる義務を持たせてそれを許可要件として位置付けているのですが、派遣元にやれやれといっても派遣先が協力してもともとその原資をきちんと出してくれたり、OJTで派遣先でやるということを協力する体制を制度に組み込まないと、派遣元はお金がないし許可要件は紙なので、こういうことやりまずと書いて許可もらいましたということで終わらないように派遣先の協力をどう法制度中に組み込むかということで、こちらからさらに言わせていただくことがあるかとも思います。

○鶴座長 それは実効性をより確保してということだと思えますのでね。

大田議長代理、どうぞ。

○大田議長代理 水町先生に教えていただきたいのですが、先ほど派遣に限らず有期は有期として問題を捉えなければいけないと、有期の場合、先々の展望が描けない不安がある、と。今日、資料1-2の人材派遣協会の考え方として有期を「望ましくない働き方」として一方的に捉えて一律規制すべきではないというのが派遣協会の考えで、具体的に言うと本人の希望に基づいて派遣期間を原則3年最長5年とすべきとあるのですが、その意見はいいと思われませんか。

要は有期を「望ましくない働き方」として一方的に捉えて一律規制すべきではないというのが派遣協会の考え方なわけですけれども、これがいいかどうか。その具体策として派遣協会が考えているのは恐らく本人の希望では最長5年までは雇用できるようにしましょうということなのですが、これに賛成するのがいいかどうか。

○水町専門委員 いろいろなところと関わってくる問題で、一つは、およそ有期はだめですよという国はないので、有期と無期のバランスの問題で雇用保障をどうバランスよくしていくかという問題なのですが、バランスをよくする前提として有期を選んだとしてもインフラとしてきちんと社会保険に入れるし賃金についても差別はないしというインフラが整っていけば、有期と無期について利用についてはニュートラルに考えるという選択は十分あり得ると思います。

そして、3年か5年かというときに派遣は有期と唯一違うのは指揮命令して働かされている場所が派遣先だということなので、その派遣先がきちんと、派遣先が指揮命令することに伴う労働安全衛生法や労働法令の遵守など、そういう責任をとってくれるということがきちんと担保できれば、後は期間を定めるかどうか、期間に制限をかけるかというのは有期と合わせるという選択肢は、選択肢としては十分あり得ると思います。ただ、その前提としてきちんと差別されないインフラが整い、きちんと法令遵守の体制が整えるかということがないと悪用されてしまう、乱用されてしまうという恐れは常に残ると思います。

○大田議長代理 ありがとうございます。

○鶴座長 よろしいですか。

それでは、時間が参っているのですけれども、最後に今後の検討スケジュールにつきま

して、事務局で簡単に御説明をお願いいたします。

○三浦参事官 資料の最後の方に参考資料ということでお付けしています。

参考資料1は、昨日、本会議に御出席いただいていた委員の方は御案内済みだと思いますが、今日は御欠席の方と専門委員の方もいらっしゃるのので改めて確認の意味で配らせていただいております。

事前に御相談いただいて決めたものですので詳細の御説明は省きますが、この中で1、2、3というところに◎がついておりまして、これについては一番下段のところに書いてございますが、このワーキング・グループにおいておおむね今年中に検討結果をまとめるということで選定しておりますので、今後、このワーキング・グループにおいてまずはこの3つのテーマについて重点的にやっていくことになろうかと思えます。

その点につきまして、めくっていただきまして裏側に参考資料2とございます。

今日の時点では非常に大ざっぱで申しわけないのですが、まさしく今日御議論いただきましたような労働者派遣制度について今、ヒアリングを行いながら意見の取りまとめというのを予定しています。10月の初旬で、できれば会議において意見を取りまとめていきたいというのは派遣の方でございます。

右側の方に、もう2つのジョブ型正社員の雇用ルールの整備と労働時間法制の見直しがございます。こちらについては今後、また鶴先生と一旦御相談をしてもう少し詳細なプランを立てたいと思っておりますけれども、これにつきまして今のところ月2回程度ワーキング・グループを開催させていただいて、有識者の方や関係者の方のヒアリングをやりながら厚生労働省からの意見を求め、我々内部の意見を取りまとめていくというステップになろうかと思えますので、簡単ではございますが、今後のスケジュールのイメージを共有させていただきたいと思ひましての御説明です。

○鶴座長 今の御説明に対しまして御意見や御質問ございましたら、どうぞ。

よろしいでしょうか。

○三浦参事官 済みません。ちょっと抜けていました。この具体的なワーキング・グループにつきまして個別に御説明を事前にさせていただいておりましたけれども、やはりちょっと具体的スケジュールを落としていく過程で、大変申し訳ないのですけれども追加であったり日程変更など調整をさらに加えなければいけなさそうになってまいりましたので、これはまた追って御相談させていただきますが、どうぞよろしくをお願いいたします。

○鶴座長 よろしいでしょうか。

それでは、本日の議論はここまでにさせていただきたいと存じます。

次回の雇用ワーキング・グループにつきましては後日、事務局から御連絡をいただきます。これにて会議を終了いたします。